



Sistema Disciplinare

Approvato con verbale di Assemblea dei Soci del 02/08/2022

Sommario

Sommario	2
1. Introduzione	3
2. Soggetti destinatari del Regolamento Disciplinare	4
3. I comportamenti sanzionabili	5
4. Le sanzioni	6
4.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni	6
4.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti	7
4.2.1. Richiamo verbale e richiamo scritto	7
4.2.2. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (FISE A.) oppure di 3 ore di retribuzione (METALMECCANICO I.)	7
4.2.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni (FISE A.) oppure di 3 giorni (METALMECCANICO I.)	8
4.2.4. Licenziamenti con preavviso	8
4.2.4. Licenziamenti senza preavviso	9
4.3. Sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione	9
4.4. Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza	10
4.5. Sanzioni nei confronti dei soggetti Terzi	11
5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	12
5.1. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti	12
5.2. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o "delegati"	13
5.3. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.	14
5.4. Irrogazione delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e Terzi	14
6. Comunicazione del presente regolamento	16

1. Introduzione

Il presente Sistema Disciplinare è stato elaborato in funzione di quanto richiesto dal D.lgs. 8 giugno 2001, n.231.

Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento, infatti, prevedono che gli Enti siano esonerati dalla responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto, qualora la Società abbia adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello Organizzativo”) idoneo a prevenire i reati del tipo di quello verificatosi e correlato ad un sistema di sanzioni “disciplinari” da adottare nel caso di inosservanza delle regole contenute nello stesso.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla LAVORGNA SRL, opera nel rispetto delle norme vigenti, in primo luogo quelle previste nella contrattazione collettiva, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo, rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti.

Esso, infatti, è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, della Legge n. 300/1970 (c.d. “Statuto dei lavoratori”), della Legge 604/1966 (Norme sui licenziamenti individuali e successive modifiche) e dei vigenti “Contratto Collettivo Nazionale Igiene Urbana FISE ASSOAMBIENTE”, “Contratto Collettivo Nazionale METALMECCANICO INDUSTRIA” e “Contratto Collettivo Nazionale EDILIZIA INDUSTRIA”.

Il presente Sistema Disciplinare prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra soggetti apicali (amministratori), lavoratori dipendenti e terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società.

L’applicazione delle sanzioni previste dal presente Sistema Disciplinare tiene, infatti, conto anche dell’inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del soggetto.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di eventuali procedimenti aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare.

Le previsioni contenute nel presente Sistema Disciplinare non precludono evidentemente -la facoltà di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali.

2. Soggetti destinatari del Regolamento Disciplinare

I soggetti destinatari del presente Sistema Disciplinare sono:

- a. I dipendenti della società: si intendono tutti coloro che sono legati alla società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (operai, impiegati) o dal livello.
- b. I soggetti in posizione "apicale", ovvero coloro che rappresentano l'azienda, che svolgono incarichi di amministrazione, gli eventuali Responsabili di Funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.
- c. I Componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.
- d. I Soggetti Terzi: tutti i soggetti (consulenti, collaboratori, agenti, procuratori, etc. che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società.

Le norme ed i principi contenuti nel Modello Organizzativo devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione cosiddetta "apicale" cioè "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società, nonché i componenti dell'OdV.

In tale contesto assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Società (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) da cui ne deriva che tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del Modello.

L'importanza di estendere le sanzioni anche a soggetti Terzi, deriva dal fatto che è possibile ricondurre la responsabilità da reato alla Società qualora l'attività dei Terzi sia destinata a riversare i suoi effetti o comunque li riversi nella sfera giuridica della Società anche per mezzo di attività compiute nel suo "interesse" o a suo "vantaggio", come previsto dal D.lgs. 231/01.

3. I comportamenti sanzionabili

Costituiscono comportamenti sanzionabili:

- a. Il mancato rispetto delle prescrizioni, protocolli, misure e principi previsti nel Modello Organizzativo della Società;
- b. Il mancato rispetto delle prescrizioni del Codice Etico;
- c. Il mancato rispetto del Regolamento dell’Odv.

A tal proposito, e in linea con quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, è doveroso sottolineare la valenza disciplinare di tali documenti e ricordare, mediante una comunicazione formale e la distribuzione, sottoscrizione, nonché la pubblicazione del presente documento, che essi sono vincolanti per tutti i destinatari del sistema disciplinare, prevedendo altresì l’esposizione degli stessi documenti “mediante affissione in luogo accessibile a tutti” così come previsto dall’art. 7, co. 1, L. 300/1970.

Nel rispetto del principio di predeterminazione delle infrazioni e delle corrispondenti sanzioni, sancito dall’art.7, I comma, dello “Statuto dei Lavoratori”, questo documento ha lo scopo di specificare per ogni destinatario del presente sistema disciplinare le sanzioni previste, in modo da ridurre, per quanto possibile, la discrezionalità del datore di lavoro nell’individuazione del comportamento sanzionabile, e nella scelta della sanzione, creando quindi le condizioni adeguate per rendere lo stesso Modello Organizzativo efficace alla prevenzione dei reati.

Nel rispetto poi del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di tassatività della sanzione, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili “classi” di violazioni:

- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree indicate quali “strumentali” o “di supporto” nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree “a rischio reato” o alle attività “sensibili” indicate nelle Parti Speciali del Modello;
- mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dai Protocolli, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’Organismo di Vigilanza.

4. Le sanzioni

Nel presente paragrafo sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni previste al precedente paragrafo.

Il presente Sistema Disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali, ma le riprende al fine di condannare e sanzionare i comportamenti infedeli verso le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo aziendale istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole e gli elementi costitutivi del Modello Organizzativo sono, in ordine crescente di gravità:

a. Conservative del rapporto di lavoro:

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ richiamo scritto;
- ✓ multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione (FISE ASSOAMBIENTE), oppure non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.);
- ✓ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 (dieci) giorni (FISE ASSOAMBIENTE) oppure, fino ad un massimo di 3 (tre) giorni (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.);

b. Risolutive del rapporto di lavoro:

- ✓ licenziamento con preavviso;
- ✓ licenziamento senza preavviso;

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, deve essere preventivamente sollevata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non sono trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà chiedere di essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero, presentare le sue giustificazioni per iscritto.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

4.1. Criteri di commisurazione delle sanzioni

L'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, avranno rilievo, in generale, i seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;

- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa):
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza,
- imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- a. circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- b. comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- c. eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- d. eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- e. eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata (condotta dolosa o per colpa grave).

4.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

4.2.1. Richiamo verbale e richiamo scritto

Il richiamo verbale sarà comminato in caso di lieve inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice di Condotta e delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e dei suoi elementi costitutivi.

Il lavoratore incorre nel richiamo scritto in caso di:

- ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero verbale;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale.

4.2.2. Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione (FISE A.) oppure di 3 ore di retribuzione (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.)

Incorre nel provvedimento della multa, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ecc.); adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di

servizio”, ovvero, una “abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell’adempimento della prestazione di lavoro”, ovvero, in genere, per “qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili”.

4.2.3. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni (FISE A.) oppure di 3 giorni (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.)

Ad integrazione dell’esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che sarà irrogata la sospensione al lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi.

Tale sanzione potrà essere comminata in presenza di un precedente richiamo scritto per la stessa violazione o nel caso in cui si tratti di una violazione, compiuta da un Preposto o comunque da un Capo Squadra che non ha vigilato nell’osservanza delle procedure aziendali, consentendo così una non conformità tale da poter potenzialmente determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001.

4.2.4. Licenziamenti con preavviso

Ad integrazione dell’esemplificazione contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si precisa che può essere intimato il licenziamento al lavoratore che:

- Adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d’ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- Abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001;
- Sia incorso per almeno 3 volte nel corso degli ultimi 2 anni per mancanze analoghe a quelle segnalate con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 2 giorni (FISE A);
- Sia incorso per almeno 2 volte per mancanze analoghe a quelle segnalate con sospensione dal lavoro (METALMECCANICO I.).

Nel caso in cui l’infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino ad un periodo di tempo non superiore a 10 giorni.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell’infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L’adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere assunta entro 30 giorni (FISE A.) o 6 giorni (METALMECCANICO I.) dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

4.2.4. Licenziamenti senza preavviso

Costituisce giusta causa di licenziamento senza preavviso ogni atto che costituisce delitto in termini di legge o fatto obiettivamente idoneo a scuotere irrimediabilmente la fiducia del datore di lavoro ed a far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole per gli scopi aziendali.

4.3. Sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione

In caso di violazione, da parte dei Responsabili di Funzione, delle regole che compongono il Modello Organizzativo e quindi di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili, previo accertamento del fatto da parte dell'OdV, le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dai CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia e da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- a) Conservative del rapporto di lavoro:
- ✓ richiamo verbale;
 - ✓ richiamo scritto;
 - ✓ multa non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione (FISE A.), oppure non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.);
 - ✓ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 (dieci) giorni (FISE A.) oppure, fino ad un massimo di 3 (tre) giorni (METALMECCANICO I. ed EDILIZIA I.).

Nella fattispecie, si considerano conservative, quelle violazioni:

- Non gravi di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Responsabile incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- Delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza; ometta di svolgere controlli, ecc.), il Responsabile incorre nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo;
- In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia avvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il dipendente che copre una funzione di responsabilità incorre nella sospensione prevista dal contratto collettivo;

- b) Risolutive del rapporto di lavoro:
- ✓ licenziamento con preavviso;
 - ✓ licenziamento senza preavviso;

Nella fattispecie, si considerano risolutive, quelle violazioni gravi di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa poter anche ledere il rapporto di lavoro).

L'applicazione della misura disciplinare in esame sarà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni sopra esposti e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni richiesto dalla legge.

Al Responsabile potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

Per le sanzioni applicabili agli altri soggetti apicali, si rimanda al paragrafo successivo.

4.4. Sanzioni nei confronti di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, i componenti dell'Organismo di Vigilanza

Violazione da parte di un Istitore, di un componente dell'Organismo di Vigilanza o di un componente del Collegio Sindacale:

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte dei soggetti precedentemente indicati, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio, e per iscritto, l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale.

L'Organo sociale cui il responsabile della violazione appartiene provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto e, nei casi più gravi, potrà procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico affidato al soggetto.

Nell'ambito delle infrazioni sanzionabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare debbono ricomprendersi espressamente anche le ipotesi di comportamento negligente e/o imperizia da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dell'organo amministrativo che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello Organizzativo.

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello Organizzativo e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 configura comportamento sanzionabile.

Sono infatti suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dell'istitore, dei componenti dell'OdV e dei componenti del collegio sindacale:

- a. In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il componente dell'OdV o il sindaco, incorre nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso;
- b. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., l'istitore, (il componente dell'OdV o il sindaco), incorre nella multa per una somma da determinarsi (da parte dell'Amministratore Unico) nel momento dell'irrogazione della sanzione;
- c. in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", l'istitore (il componente

dell'OdV o il sindaco), incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (da parte dell'Amministratore Unico) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

4.5. Sanzioni nei confronti dei soggetti Terzi

Qualsiasi comportamento posto in essere (es. da consulenti, collaboratori, agenti, procuratori ed i Terzi che intrattengono rapporti con la Società) in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, determina, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti in contrasto con quanto disposto nel Modello Organizzativo, in tutti i suoi elementi, verranno accertati dall'Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del Responsabile della Funzione che ha richiesto l'intervento del soggetto Terzo e previa diffida dell'interessato, riferirà tempestivamente e per iscritto al Responsabile delle Risorse Umane e, nei casi ritenuti più gravi, all'Amministratore Unico. La Società si riserva comunque il diritto di promuovere un'azione di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie per una migliore tutela dei propri interessi.

Sono inoltre suscettibili di sanzione i seguenti comportamenti dei Terzi:

- a. In caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il Terzo incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo, ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, non osservi i provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere controlli, ecc., al Terzo sarà applicata una penale, convenzionalmente prevista del 10% del corrispettivo pattuito in favore dello stesso Terzo;
- c. In caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, nel caso in cui in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il Terzo incorre nella sospensione dall'incarico per un periodo da determinarsi (dall'Amministratore Unico) nel momento dell'irrogazione della sanzione.

Nell'ambito dei rapporti con i soggetti Terzi, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello e del Codice di Condotta, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nell'ambito della fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni previste nel precedente capitolo.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento di contestazione ha inizio dal momento in cui gli organi aziendali di volta in volta competenti, di seguito indicati, vengano a conoscenza di una violazione del Modello.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli necessari.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello. In caso positivo, segnala la violazione alla funzione responsabile delle Risorse Umane e alla Direzione Generale ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto al Modello Organizzativo.

Nel caso in cui la Società venga a conoscenza di una violazione del Modello, la Direzione Generale informa l'OdV e attiva il procedimento disciplinare nei confronti di chi viola il Modello.

5.1. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente della Società, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 (cosiddetto "Statuto dei lavoratori"), nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette alla funzione responsabile delle Risorse Umane e alla Direzione Generale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

La Società, venuta a conoscenza di una violazione del Modello, tramite la funzione responsabile delle Risorse Umane e la Direzione Generale, contesta tempestivamente al dipendente interessato la violazione constatata, a mezzo di comunicazione scritta contenente:

- la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;

- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

La contestazione è sottoscritta dalla Direzione Generale.

A seguito delle eventuali deduzioni e/o giustificazioni del dipendente interessato, la Direzione Generale si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano decorsi venti giorni dalla ricezione della contestazione da parte del dipendente interessato, e devono essere notificati a quest'ultimo, a cura del responsabile dell'area Risorse Umane non oltre cinque giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte, fatto salvo un diverso e maggior termine connesso a casi di particolare complessità.

La funzione responsabile delle Risorse Umane cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

L'OdV, che viene informato dalla Direzione Risorse Umane sia delle deduzioni e/o delle giustificazioni del dipendente, sia delle conclusioni del procedimento disciplinare, verifica, nel caso di applicazione della sanzione, la loro esecuzione.

5.2. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Responsabili di Funzione o "delegati"

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di una funzione delegata, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, a cura della Direzione Generale.

La Direzione Generale si occupa dell'effettiva irrogazione della sanzione unitamente nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

5.3. Irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di instatore, componente dell'OdV o componente del Collegio Sindacale, il quale non sia legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

L'Assemblea dei Soci dovrà riunirsi senza indugio con un ordine del giorno che preveda la discussione del caso.

L'Assemblea dei Soci deve inoltre comunicare all'interessato la data della adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni scritte.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV ed il collegio sindacale, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

L'Assemblea dei Soci, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile.

La delibera dell'Assemblea viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'OdV.

Il procedimento sopra descritto si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Collegio Sindacale o del Revisore contabile, nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la relativa sanzione, l'Amministratore Unico convoca l'Assemblea dei soci per deliberare e conseguenti misure.

5.4. Irrogazione delle sanzioni nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e Terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto Terzo, l'OdV trasmette alla Direzione Generale, una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

- una propria proposta di sanzione rispetto al caso concreto.

Nel minor tempo possibile dall'acquisizione della relazione dell'OdV, la Direzione Generale si pronuncia in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

La Direzione Generale, anche attraverso la funzione acquisti, invia quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché il rimedio contrattualmente previsto e applicabile. Copia di tale informativa viene trasmessa successivamente anche al Responsabile dell'area in cui opera il soggetto terzo.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per scritto all'interessato a cura della funzione Acquisti, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

6. Comunicazione del presente regolamento

Le disposizioni contenute nel presente documento, in ragione del loro valore disciplinare sono vincolanti per tutti i dipendenti e tutti i soggetti destinatari (indipendentemente dalla qualifica operai, impiegati, quadri, Responsabili di Funzione) e debbono essere portate a conoscenza di tutti sia mediante affissione di una copia del sistema disciplinare in bacheca, sia mediante specifici strumenti di comunicazione (quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la pubblicazione del presente documento nel sito internet aziendale).

Il presente Sistema disciplinare verrà invece comunicato formalmente mediante consegna di una copia controfirmata per ricevuta all'Amministratore, all'istitutore, ai componenti del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, nei confronti di soggetti Terzi che intrattengono relazioni economiche con la società, LAVORGNA SRL si impegna a portare a conoscenza degli stessi il contenuto del modello tramite:

- Inserimento nel sito internet della società dell'estratto del modello.
- Inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello della Società e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.